



Ev.-luth. Kirchengemeinde  
Löningen

August 2025

# Präventionskonzept



Konzept zum Schutz vor sexualisierter Gewalt in  
der Ev.-luth. Kirchengemeinde Löningen



## **1. Vorwort**

Sexualisierte Gewalt, Grenzverletzungen und Belästigungen sind Realität - in Büros und Schulen, auf der Straße, in der Familie und auch in den Kirchen. Gerade die Orte, an denen vor allem Kinder und Jugendliche sicher und geschützt sein sollten, könnten zu Tatorten werden. Macht wird missbraucht und Vertrauen ausgenutzt.

Dem wollen wir als evangelische Kirchengemeinde Löningen aktiv entgegenreten. Deshalb wurde in einem Team aus Ehren- und Hauptamtlichen dieses Konzept erarbeitet. Menschen, die die Angebote unserer Kirchengemeinde wahrnehmen oder in ihr mitarbeiten, müssen vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Mit diesem Konzept versuchen wir dazu einen Beitrag zu leisten.

Das vorliegende Konzept stellt einen ersten Aufschlag dar. Wir wissen, dass Prävention niemals starr ist, sondern sich den Gegebenheiten vor Ort immer wieder neu anpassen muss. Deshalb soll das Konzept - bei Bedarf - im Laufe der Jahre überarbeitet und aktualisiert werden.

Wir hoffen, dass mit diesem Konzept die handelnden Personen sensibilisiert werden und mit offenen Augen durch unsere Kirchengemeinde gehen. Jegliche Form von sexualisierter Gewalt soll dadurch möglichst früh wahrgenommen und ihr entgegengetreten werden.

Dieses Konzept wird öffentlich auf der Homepage jederzeit einsehbar sein. Außerdem soll im Gemeindebrief darauf hingewiesen werden und auch im Schaukasten wird ein entsprechender Hinweis sichtbar sein.

Löningen, November 2025

Pfarrerin Lina Kohring

Stellv. Vorsitzende des Gemeindegemeinderates

## 2. Verhaltenskodex

Der Verhaltenskodex soll eine Haltung zum Ziel haben, die dazu führt, dass Menschen innerhalb der Kirchengemeinde achtsam miteinander umgehen. Die Bedürfnisse und Grenzen anderer sollen auf Grundlage des Kodexes respektiert und eingehalten werden.

Er dient insbesondere dem Schutz von Kindern und Jugendlichen vor sexualisierter Gewalt.

Er hilft Situationen zu erkennen, die Täter:innen leicht für Grenzüberschreitungen ausnutzen könnten.

Und er dient dem Schutz von Mitarbeitenden vor falschen Verdächtigungen.

Gleichzeitig stellt er keine Gesetze dar. Grenzen sind individuell und sehr persönlich unterschiedlich. Deshalb soll vor allem die Prämisse gelten:

**NEIN heißt nein!** Jede:r hat zu jeder Zeit das Recht ein Verhalten abzulehnen. Dem „Nein“ einer Person - egal ob Kind, Jugendliche:r oder Erwachsene:r muss unbedingt Folge geleistet werden.

Im Folgenden werden exemplarisch Verhaltensweisen beschrieben,  
die voll okay sind (A = grüner Bereich),  
die nicht okay sind, aber passieren können (B = gelber Bereich)  
und die nicht okay sind (C = roter Bereich).

### A: voll okay...

- Nähe, Distanz und Grenzen der anderen Person respektieren
- Respektvoller und wertschätzender Umgang (Begegnung auf Augenhöhe)
- Für die andere Person da sein, aufmerksam sein und sie begleiten (durch Gesprächsangebot oder einfaches „da sein“)
- Aktiv Position beziehen gegen diskriminierendes, gewalttätiges, rassistisches und sexistisches Verhalten. Das gilt für körperliche Gewalt, wie auch für verbale Gewalt (z.B. abfällige Bemerkungen) und seelische Gewalt (z.B. Mobbing)
- Nein sagen!
- Abgesprochene Spitznamen (zum Beispiel „Alex“ für „Alexander“)

#### **B: Nicht okay, aber kann passieren...**

- Persönlicher Abstand wird unter Umständen nicht eingehalten (z.B.: volle Kirche, nahes Zusammensitzen im Plenum in der KonfiZeit,...)
- 1:1 Kontakte (Autofahrten, seelsorgerliche Gespräche,...) - Falls eine Autofahrt nicht anders zu regeln ist, sitzen Schutzbefohlene möglichst hinten
- Nach Absprache und mit gegenseitigem Einvernehmen: Umarmungen & Hand auflegen (z.B.: Kind fordert eine Umarmung ein, weil es sich verletzt hat)

#### **C: Nicht okay**

- Körperkontakt ohne Absprache und Einvernehmen
- Einzelunterricht mit Minderjährigen
- Aufdringliche Blicke und Gesten
- Sexistische Äußerungen („Du bist ein Mädchen - du kannst das nicht!“,...)
- Diskriminierende, gewalttätige, rassistische Äußerungen
- Sexistische, diskriminierende, gewalttätige, rassistische Äußerungen auf Social Media
- Unabgesprochene Verwendung von Kosenamen
- Unerwünschte, private Nachrichten von haupt- oder ehrenamtlich Mitarbeitenden an Schutzbefohlene

#### **Konsequenzen:**

Sollte dennoch ein Verhalten auftreten, das im Bereich „C: Nicht okay“ einzuordnen ist, muss dieses Verhalten mit den Beteiligten angesprochen und geklärt werden.

Lässt sich keine zufriedenstellende Lösung erreichen, soll eine der Ansprechpersonen informiert werden (siehe hierzu Punkt 5: Beschwerdewege und Ansprechpersonen).

Der- oder diejenige ergreift die Initiative zum Gespräch und sorgt dafür, dass das entsprechende Verhalten in Zukunft unterbleibt. Kann dies nicht erreicht werden, berät der Gemeindegemeinderat die Konsequenzen.

Dieser Verhaltenskodex wurde in einem Team aus Haupt- und Ehrenamtlichen mit Hilfe eines Ampelsystems erarbeitet und ist offen für Anpassungen und Veränderungen.

Den erarbeiteten Kodex erhalten alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden ausgehändigt. Dabei bestätigen sie die Kenntnisnahme und die Verpflichtung zur Umsetzung (siehe Anhang).

### **3. Potential- und Risikoanalyse der Kirchengemeinde**

## **A. Kinder- und Jugendarbeit**

Hier können vor allem die Familienkirche, das Krippenspiel (+ die Proben), die KonfiZeit, das Jugendteam und alle weiteren Aktionen der Kinder- und Jugendarbeit genannt werden. In diesen Gruppen soll bei den Zusammenkünften bei Spielen auf Freiwilligkeit geachtet werden. Spiele mit Körperkontakten sollen von den Leitungen besonders reflektiert werden. Außerdem achten die Gruppenleitenden auf unangemessenes Verhalten der Kinder und Jugendlichen untereinander und schreiten in geeigneter Form ein, um dieses sofort und zukünftig zu unterbinden.

Auf **Freizeiten mit Übernachtungen** (insbesondere auf dem KonfiCamp) wird großer Wert darauf gelegt, dass alle Begleitpersonen sich dem Wohlergehen aller Teilnehmenden verpflichtet fühlen. Dafür soll für jede Freizeitmaßnahme eine angepasste Verhaltensampel erstellt werden, dem sich alle Teamenden verpflichtet fühlen sollen.

Transparente Regeln müssen eingehalten werden. Das Thema „Meine Rolle als Teamer:in“ wird vor jeder Freizeitmaßnahme mit dem Team besprochen und reflektiert. Machtpositionen dürfen niemals ausgenutzt werden.

Eine offene Gesprächskultur ist unerlässlich und muss sowohl vor als auch während der Freizeitmaßnahme gestärkt werden.

Ebenfalls achten alle Begleitpersonen darauf, dass die Privatsphäre möglichst gut gewahrt bleibt. Mädchen- und Jungenzimmer sind getrennt und werden nach Absprache jeweils ausschließlich von den weiblichen Begleiterinnen bzw. den männlichen Begleitern betreten. Wir wissen aber auch: Menschen und Situationen sind individuell. Deshalb bleiben wir offen und gesprächsbereit für individuelle Lösungen.

**Einzelgesprächssituationen** werden nach Möglichkeit vermieden, indem eine dritte Person hinzugezogen wird. Wenn sie nicht zu vermeiden sind oder auch in seelsorgerischen Gesprächen achten die Leitenden darauf, dass dies in einem einsichtigen Raum oder bei offener Tür stattfindet. Auch achten sie auf körperlichen Abstand.

Bei **Festen mit öffentlicher Beteiligung** und Angeboten für Kinder und Jugendliche werden alle Mitarbeitenden bei den Planungstreffen dafür sensibilisiert, ein besonderes Augenmerk auf das Wohlergehen von Kindern und jugendlichen Besuchern

zu haben (z.B.: Alkoholausschank auf dem Gemeindefest so regeln, dass Kinder und Jugendliche keinen Alkohol bekommen können, Safe Spaces schaffen,...)

## **B. Räumlichkeiten**

Im Zuge der Erarbeitung des Präventionskonzeptes hat die Arbeitsgruppe die Räumlichkeiten der Kirchengemeinde gesichtet und mögliche Gefahrenquellen ausgemacht. Die Beleuchtung des Flures zu den Toiletten wurde daraufhin bereits mit Bewegungsmeldern versehen, um „dunkle Ecken“ zu vermeiden und sichere Räume zu schaffen.

Dennoch gibt es einige Räume (Gruppenräume oben, Büroraum,...) die uneinsichtig und somit für geplante 1:1 Gespräche zwischen Erwachsenen und Schutzbefohlenen nicht geeignet sind.

In den Räumlichkeiten sind außerdem immer wieder Mitarbeitende, die zum Teil alleine in den Büroräumen arbeiten (z.B.: Kirchenbürosekretärin, Pastorin, Diakon...). Um die Mitarbeitenden in den Büroräumen zu schützen, soll die Tür zum Gemeindehaus - auch zu den Öffnungszeiten des Büros - von Außen nicht zu öffnen sein. Besuchende können die Klingel nutzen, sodass die Mitarbeitenden zunächst überprüfen können, wer vor der Tür steht, bevor sie diese öffnen.

Da die Kirchengemeinde eine „offene Kirche“ bereitstellt und das Kirchengebäude tagsüber von 10-16 Uhr geöffnet ist, sind auch hier einige Risikofaktoren gefunden worden. So soll versucht werden, dass die Vorräume der Kirche mit Bewegungsmeldern ausgestattet werden. Gerade in der dunklen Jahreszeit sind diese Räume schlecht einsehbar. Deshalb soll im Rahmen der „offenen Kirche“ von Oktober bis Ostern der Altar beleuchtet sein, damit niemand in eine dunkle Kirche gehen muss.

## **4. Beteiligung**

Kirchengemeinde kann nur lebendig bleiben, wenn alle Menschen, die in ihr leben, glauben, spielen, singen,... gesehen und gehört werden. Dies ist vom Alter, der Herkunft, dem sozialen Status, dem Geschlecht und der Position unabhängig.

Unsere Kirchengemeinde will ein Raum sein, in dem eine herrschaftsfreie Kommunikation aller Gemeindemitglieder (inkl. aller Hauptamtlicher) untereinander eingeübt und gepflegt wird. Deshalb ist uns wichtig, dass alle Menschen ihren Möglichkeiten entsprechende Chancen haben, sich an den Entscheidungen und

Prozessen innerhalb der Gruppen wie auch in der Gemeinde als Ganzes zu beteiligen. Diese Beteiligung wollen wir stärken.

Daher pflegen wir in allen Gruppen eine regelmäßige Feedback-Kultur und beziehen alle, soweit als möglich, in Entscheidungen ein.

Für Kinder und Jugendliche schaffen wir angemessene Räume, in denen ihre Entscheidung gefragt ist. Wir begegnen ihnen auf Augenhöhe und nehmen ihr Wort ernst. Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen spüren, dass ihre Beteiligung wichtig ist und einen Unterschied macht.

Unsere Hoffnung ist, dass eine offene Gesprächskultur auf Augenhöhe, die alle mit einbezieht, dazu führt, dass Betroffene sich im Falle von Gewalterfahrungen eher an andere wenden.

Entscheidungen werden demokratisch, partizipatorisch und möglichst einvernehmlich getroffen. Auch Minderheitenmeinungen sollen Raum haben. Gemeindegemeinderat und Gruppenleitungen achten darauf, dass Entscheidungen gut kommuniziert und erklärt werden.

Der Gemeindegemeinderat hält den Kontakt zu den Gemeindegemeindergruppen und bringt ihnen seine Wertschätzung entgegen. So schafft er eine Verbindung zwischen Gemeindegemeindemitgliedern und Gemeindegemeindeleitung.

Abweichende Meinungsäußerungen und Kritik nehmen wir nicht persönlich, sondern sind dankbar für alle konstruktiven Beiträge. Wir versuchen sie und ihre Beweggründe zu verstehen. Grundsätzlich verstehen wir krische Äußerungen als Herausforderung, Dinge im Gemeindegemeindealltag zu verändern.

## **5. Beschwerdewege und Ansprechpersonen:**

- A. Es soll verschiedene Wege geben, um eine Auffälligkeit, einen Vorfall oder eine Vermutung zu melden. Denn alle Menschen in der Gemeinde sollen die Option haben ihre Beschwerden möglichst niedrigschwellig zu äußern.

Die erste Möglichkeit zur Beschwerde ist der direkte Kontakt mit einer der Ansprechpersonen. Diese entscheiden, wie weiter mit der Beschwerde zu verfahren ist und geben dem Beschwerdeführenden darüber Auskunft. Die Ansprechpersonen sind darüber informiert, wie sie mit einer Beschwerde umzugehen haben und wo sie weitere Hilfe einholen können.

Zusätzlich wird auf der Webseite der Kirchengemeinde eine Kontaktmöglichkeit eingerichtet, über die Nutzer:innen eine Beschwerde einreichen können. Diese wird per Mail an die Ansprechpersonen weitergeleitet. Diese sprechen sich ab, wer darauf reagiert.

Die zwei Beschwerdewege (direkter Kontakt mit einer Ansprechperson oder digitaler Kontakt über die Website) sowie die Ansprechpersonen werden im Gemeindebrief wie auch in Aushängen im Gemeindehaus vorgestellt und öffentlich gemacht.

Alle Beschwerden werden von demjenigen, der sie entgegen nimmt, in einer Übersicht notiert und festgehalten. Bei gravierenden Beschwerden wird das Beschwerdeformblatt ausgefüllt.

In den Sitzungen des Gemeindegemeinderates wird über die eingegangenen Beschwerden berichtet.

- B. Die genannten Ansprechpersonen sind Pastorin **Lina Kohring** und **Rachel Koch** (Ehrenamtliche im Bereich Arbeit mit Kindern und Jugendlichen). Bei Bedarf kann auch noch eine dritte Person zur Ansprechperson werden. Wer das sein kann, wird dann geklärt und auch öffentlich gemacht.

- C. Landkreis Cloppenburg - Jugendamt  
Eschstr. 29, CLP, Tel.: 04471 15372

Deutscher Kinderschutzbund Kreisverband Cloppenburg e.V.  
Bührener Kirchweg 27, CLP, Tel.: 04471 87252

Frauenberatung bei Bedrohung und Gewalt / BISS  
Hofkamp 2, CLP, Tel.: 04471 911010

Frauen- und Kinderschutzhaus (DRK)  
Tel.: 04471 9110700

Zentrale Anlaufstelle.help  
(Unabhängige Information für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der evangelischen Kirche und der Diakonie)  
Tel.: 0800 5040112 (kostenlos und anonym)  
Mail: zentrale@anlaufstelle.help

Beraterin für Betroffene von sexualisierter Gewalt in der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg



Gina Beushausen, Philosophenweg 1, 26121 Oldenburg, Tel: 0441 7701133,  
Mail: gina.beushausen@kirche-oldenburg.de

Meldestelle für sexualisierte Gewalt in der Ev.-luth. Kirche in Oldenburg  
Oberkirchenräten Udo Heinen, Philosophenweg 1, 26121 Oldenburg, Tel.: 0441  
7701132, Mail: dezernat1@kirche-oldenburg.de

## **6. Schulungen**

Alle ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde sollen in Bezug auf die Prävention von sexualisierter Gewalt geschult werden. Dafür soll jährlich rotierend in der Region eine Schulung nach EKD-Standards angeboten werden, an der die Mitarbeitenden teilnehmen können.

Die Teilnahme soll im Abstand von 3 Jahren wiederholt und damit aufgefrischt werden.

## **7. Personalverantwortung**

Alle hauptamtlich Mitarbeitenden in der Kirchengemeinde legen bei Stellenantritt ein erweitertes Führungszeugnis vor. Alle 5 Jahre muss ein aktuelles erweitertes Führungszeugnis eingereicht werden. Alle, die bereits vor Erstellung des Präventionskonzeptes eingestellt waren, haben unverzüglich ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen.

Bei Personalgesprächen und Vorstellungsgesprächen soll das vorliegende Präventionskonzept angesprochen werden. So bleibt die Gemeindeleitung auch mit den Mitarbeitenden über das Thema „Prävention sexualisierter Gewalt“ im regelmäßigen Austausch.

Auch ehrenamtlich Tätige, die mit Minderjährigen oder Volljährigen in Abhängigkeitsverhältnissen arbeiten, unterliegen dieser Regelung.

Alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden bekommen das Schutzkonzept und den Verhaltenskodex ausgehändigt und bestätigen Empfang und Umsetzung in Form der Verpflichtungserklärung.

Auch mit den Ehrenamtlichen soll das Thema regelmäßig angesprochen werden.

## **Verpflichtungserklärung**

Name des/der Ehrenamtlichen:

Name der Einrichtung/Kirchengemeinde, Adresse, Stempel:

Mein Ehrenamt in der Einrichtung/Kirchengemeinde:

Ich kenne das Schutzkonzept der Einrichtung/Kirchengemeinde und halte mich daran.  
Insbesondere richte ich mich nach dem darin beschriebenen Verhaltenskodex beim  
Ausüben meines Ehrenamts/in meiner Praxis.

Datum/Ort/Unterschrift

Zweifache Ausfertigung:

- Ein Exemplar verbleibt in der Kirchengemeinde/Einrichtung
  - Ein Exemplar erhält der/die Ehrenamtliche für die eigenen Unterlagen.
- Außerdem erhält er/sie eine Kopie des Verhaltenskodex.

## 8. Interventionspläne

### Interventionsplan Schutzkonzept ELKiO

Alle Hinweise, Schritte und Entscheidungen sind zu dokumentieren!



SCAN ME

Ausführlicher Handlungsleitfaden unter

2019\_Web\_InterventionsplanA4.pdf (elk-wue.de, siehe QR-Code)

Abfrage 06.08.2021